
Um olhar crítico sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil sob um duplo viés: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas

Cássia Cristina Moretto da Silva

Professora do Instituto Federal do Paraná - IFPR

Mestranda do Programa de Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas - Universidade Tuiuti do Paraná

Resumo

A flexibilização das relações, fenômeno típico da pós-modernidade, profundamente ligado tanto à globalização e ao neoliberalismo, lança-se sob os diferentes setores da sociedade contemporânea. O direito do trabalho, concebido inicialmente como apto a garantir aos trabalhadores direitos de ordem laboral, passa então a ser questionado no que se refere a sua rigidez, momento em que se clama por uma normatização mais maleável em sede trabalhista. Neste contexto, passa-se então a argumentar sobre a flexibilização das legislações do trabalho. Assim, o presente artigo tem por objetivo analisar a inserção do elemento flexível das relações no âmbito do direito do trabalho no Brasil, bem como, abordar, criticamente, dois de seus principais pontos, sendo eles: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas. Para tanto, o estudo proposto pautar-se-á pela análise da legislação brasileira produzida sobre este assunto e também das obras doutrinárias que abordam a temática aqui evidenciada.

Palavras-chave: Flexibilização. Flexisegurança. Precarização dos vínculos trabalhistas.

Abstract

The flexibility of the relations, a typical phenomenon of postmodernity, is deeply attached both to globalization and neoliberalism and it can be found in different sectors of contemporary society. The labor law, initially conceived as being able to guarantee the worker's rights, starts to be questioned in terms of its hardness. At the same time, a more malleable norm towards the labor law is clamed. In this context, the labor law's flexibility starts to be discussed. This article aims to analyze the insertion of the flexible element in the Brazilian's Labor Law relations, as well as discuss, critically, two of its main point: flexicurity and the casualization of labor ties. Therefore, the proposed study will be guided by the analysis of the Brazilian legislation produced about this question and also the doctrinal works that address these topics.

Keywords: Flexibility. Flexicurity. Casualization of labor ties.

Introdução

O direito do trabalho, fruto de uma intensa disputa de classes, surge como o ramo do direito que tem por objeto tutelar as relações de trabalho em suas diferentes vicissitudes. Nota-se, inclusive, que foi especialmente a partir do século XX que se teve sua ascensão e fortalecimento, quer seja no contexto mundial, quer seja no Brasil.

No entanto, não foram poucos os fenômenos sociais, históricos, políticos e econômicos que vieram a repercutir fortemente nas relações de trabalho propriamente ditas, e que de alguma forma, acabaram por refletir-se no direito do trabalho, como exemplo, pode-se citar a globalização, o neoliberalismo e a própria condição experimentada na pós-modernidade. Tais conjecturas, que assumem diferentes formas conforme o contexto social analisado, vieram a se projetar no direito do trabalho por uma tendência crescente que se conhece como flexibilização do direito do trabalho.

Observa-se que o direito do trabalho concebido inicialmente com a missão de proteger as relações de trabalho, sobretudo, no que se refere à perspectiva do trabalhador, durante o século XX, passa então a sofrer influências de diversas ordens, fala-se, inclusive, na relativização de alguns de seus princípios até então considerados canonizados pelo sistema jurídico vigente.

Assim, o presente artigo tem por objetivo trabalhar com esta nova condição experimentada pelo direito do trabalho no contexto pós-moderno, isto é, a flexibilização da regras trabalhistas. Logo, inicia-se a análise aqui proposta pela noção da flexibilização propriamente dita e, na sequência, dedica-se especial atenção as suas especificidades no Brasil e, ainda sobre dois temas latentes quando se fala em flexibilização, sendo eles: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas.

1 Noção de flexibilização e sua conceituação perante o direito do trabalho

A palavra flexibilização traz em seu bojo a ideia de ruptura com a rigidez, a noção de uma capacidade de se moldar a diferentes conjunturas, e a facilidade em se adaptar a diferentes contextos.

Na contemporaneidade, tal terminologia vem sendo utilizada em diversos setores da sociedade, manejada conforme o contexto histórico-social experimentado. Como exemplo pode-se citar: o âmbito político, sindical, laboral, econômico e empresarial. Para Arion Sayão Romita, a utilização deste termo pelos diversos setores sociais citados, acontece em razão de que “Todos, de modo geral, o admitem, porque ninguém deseja aparecer como o defensor do contrário, ou seja, da inflexibilidade.” (ROMITA, 2008, p. 25).

A palavra flexibilização no aspecto laboral abrange, fundamentalmente, o modo de contratação dos trabalhadores, a duração do trabalho, o estabelecimento de salários, à negociação coletiva e as formas de cessação do contrato de trabalho. Isso porque a sociedade do trabalho experimentou durante as últimas décadas do século XX um grande desenvolvimento econômico, que, por vezes, lidara com crises econômicas. Logo, a sociedade capitalista, em pleno desenvolvimento, clamava por menos ingerências do Estado e das entidades sindicais nas formas de se organizar o trabalho.

David Harvey (2000), em clássica obra intitulada *Condição Pós-Moderna*, afirma que existe verdadeira dificuldade em se teorizar a transição do fordismo para acumulação do flexível, no contexto pós-moderno.

Aponta que uma das primeiras dificuldades está em se captar a natureza da mudança.

Nesse sentido, David Harvey destaca com muita propriedade, a correlação existente entre a sociedade capitalista e a acumulação do flexível ao afirmar que:

[...] todas as evidências (incluindo-se aí as explicitamente arroladas por Marx) apontam para o fato de ser o capitalismo uma força constantemente revolucionária da história mundial, uma força que reformula o mundo, criando configurações novas e, com frequência, sobretudo inesperadas. A acumulação do flexível mostra-se, no mínimo, como uma nova configuração, requerendo, nessa qualidade, que submetamos a escrutínio as suas manifestações com o cuidado e a seriedade exigidos, empregando, não obstante os instrumentos teóricos concebidos por Marx. (HARVEY, 2000, p. 176)

Assim, a assimilação da noção de flexibilidade se reflete, fortemente, sob o cenário jurídico das relações trabalhistas, eis que, acabou por influenciar, profundamente, a própria organização das relações laborais.

Em sede juslaboral, Arion Sayão Romita afirma que “[...] O Direito do Trabalho passou a ser questionado. O poder dos trabalhadores organizados em sindicatos passou a ser hostilizado: reclamava-se menor ingerência dos sindicatos.” (ROMITA, 2008, p.25).

Arion Sayão Romita evidencia, inclusive, a priorização de alguns aspectos neste sistema:

[...] Horários personalizados, acomodação do tempo de serviço, salários dependentes dos resultados e do interesse revelado pelos empregados, círculos de qualidade, equipes autônomas, transferência da gestão, negociação mediante mútuas concessões, integração do trabalhador na vida da empresa [...] (ROMITA, 2008, p.25).

Tudo isso com o objetivo de se obter a melhor produtividade, com a maior lucratividade e a melhor relação custo X benefício.

Arion Sayão Romita descreve com propriedade, o contexto político e social que permeia a assimilação do elemento flexível:

[...] A nova política social, patronal, desenvolvida para enfrentar a crise, depende de uma melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade, conceito amplo, que cobre vasto espectro, desde uma flexibilidade das relações sócias (eliminação da rigidez jurídica), passando pela flexibilidade do aparato produtivo (automatização) e chegando à flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego de tempo de trabalho). (ROMITA, 2008, p.26).

Desta forma, veja-se que a flexibilização do direito do trabalho apresenta-se como um fenômeno permeado por fatores de diversas ordens e isso implica em muitas configurações deste fenômeno

nas diferentes sociedades, cada qual, com suas características peculiares.

A par desta realidade multifacetada que permeia a seara trabalhista, muitos autores em sede de direito do trabalho, dedicaram especial atenção à conceituação do que se entende por flexibilização. Por oportuno, cabe-se apresentar o que se entende por flexibilização no âmbito do direito do trabalho a partir dos conceitos apresentados por alguns dos principais estudiosos da matéria no cenário jurídico brasileiro atual.

Inicialmente, Amauri Mascaro Nascimento, após contextualizar o surgimento e o próprio desenvolvimento do direito do trabalho com os fenômenos sócio-econômicos da sociedade, toma a palavra flexibilização para identificar “toda medida em direito do trabalho, destinada a reconhecer que a lei trabalhista e sua aplicação não podem ignorar os imperativos do desenvolvimento econômico.” (NASCIMENTO, 2011, p. 117).

Veja-se que Amauri Mascaro Nascimento identifica a flexibilização como o momento em que o direito do trabalho internaliza reclames da ordem econômica.

Arnaldo Süssekin (2005), em obra clássica que trata das instituições no âmbito do direito do trabalho, explica o que se entende por flexibilização no cenário trabalhista ao escrever que:

Com a flexibilização, os sistemas legais preveem formas opcionais ou flexíveis de estipulações de condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários. Por conseguinte: a) amplia o espaço para a complementação ou suplementação do ordenamento legal; b) permite a adaptação de normas cogentes a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; c) admite derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de nova tecnologia. (SÜSSEKIND, 2005, p. 206).

Ressalta Arnaldo Süssekin o caráter maleável dado as normas trabalhistas pela adoção de medidas que tem por finalidade flexibilizar a legislação do trabalho no Brasil.

Nesse sentido também escreve Júlio Assunção Malhadas (1991), em obra dedicada ao estudo do direito do trabalho, em especial sob o ponto de vista constitucional, uma vez que explica sob qual situação se enseja a flexibilização:

[...] a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões. (MALHADAS, 1991, p. 143 apud MARTINS, 2009, p. 12).

Da lição de Júlio Assunção Malhadas evidencia-se o eminentemente caráter de acordo de vontades

presente nas relações de trabalho quando o assunto é flexibilização.

Já Luiz Carlos Amorim Robortella (1994), em obra que estuda e analisa o moderno direito do trabalho, conceitua a flexibilização do Direito do trabalho como sendo:

[...] o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulamentação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.” (ROBORTELLA, 1994, p.27 apud MARTINS, 2009, p. 12)

Nota-se que o conceito apresentado tem na articulação conjunta da classe operária e da classe empregadora o mecanismo legitimador para a negociação de alguns caracteres da relação de trabalho.

Também Sérgio Pinto Martins (2009), em obra que trata da temática em foco, conceitua a flexibilização das condições de trabalho como sendo “[...] o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existente na relação entre o capital e o trabalho.” (MARTINS, 2009, p. 13).

Observa-se que para Sérgio Pinto Martins a flexibilização não alcança o direito do trabalho em si, mas sim as condições segundo as quais o labor acontece na sociedade contemporânea.

Nota-se das definições aqui colocadas que a flexibilização surge com o objetivo de dar maior maleabilidade às regras trabalhistas, de modo a permitir, em certa medida, a adaptação das mesmas as diferentes situações concretas.

No entanto, é importante que se destaque: a flexibilização não pode ser confundida com desregulamentação, pois se tratam de duas situações jurídicas distintas.

1.1 A flexibilização e a desregulamentação

Conforme se pode observar do tópico antecessor inúmeras são as definições que buscam delinear a flexibilização da legislação trabalhista. Ponto comum entre as várias definições existentes é associação deste neologismo, flexibilização, de modo a tornar o direito do trabalho mais elástico e maleável, diante da realidade complexa que se experimenta na pós-modernidade.

Assim, apresenta-se como fundamental a distinção entre flexibilização e desregulamentação. Isso porque, enquanto que, de um lado, a flexibilização das leis do trabalho surge com o objetivo de permitir que

instrumentos legítimos possam acordar determinadas condições de trabalho em uma dada situação fática, de outro lado, a desregulamentação, consiste na situação de total retirada do aparato normativo legal obrigatório, norteador das relações de trabalho.

Sérgio Pinto Martins cuidou em diferenciar estes dois institutos ao separá-los, conceitualmente, da seguinte maneira, primeiro apresentando o conceito de desregulamentação:

[...] Desregulamentação significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação, o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador. [...] (MARTINS, 2009, p. 14).

Na sequência, explica em paralelo, o segundo instituto, isto é, a flexibilização, ao escrever que:

[...] Na flexibilização são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas. (MARTINS, 2009, p. 14)

Nota-se das definições de Sérgio Pinto Martins que o traço distintivo desses conceitos é a quantidade de autonomia presente, quer seja na desregulamentação, ou na flexibilização. Isso porque enquanto na flexibilização a autonomia é mitigada pela interferência do Estado e da entidade sindical, na desregulamentação a autonomia é plena.

Também Vilma Maria Inocência Carli é categórica ao explicar a diferença destes dois institutos ao afirmar que:

[...] a desregulamentação do direito do trabalho seria uma forma mais radical de flexibilização, na medida em que o Estado retiraria a proteção normativa conferida ao trabalhador, inclusive as garantias mínimas, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regulasse as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindas da relação de emprego. Nota-se que a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que para assegurar garantias mínimas ao trabalhador, ou à sociedade [...] (CARLI, 2005, p.86).

Das palavras de Vilma Maria Inocência Carli pode-se perceber que a desregulamentação prestigia a autonomia da vontade dos particulares quando da celebração de um contrato de trabalho, na medida em que permite que estas mesmas partes escolham as regras que vão incidir sobre referido pacto, ao passo que a flexibilização importa no exercício restrito

desta autonomia, pois, por este prisma, cabe as partes acordarem somente sobre algumas das condições de trabalho eis que a maioria dos institutos trabalhistas continua regulada pelo Estado, dotados assim de força obrigatória.

Renata Nóbrega Figueiredo Moraes cuidou em evidenciar a escopo da desregulamentação, qual seja:

[...] uma redução de normas coletivas, em benefício da negociação individual e selvagem do contrato de trabalho, numa perspectiva do neoliberalismo. O referido discurso submete o direito do trabalho unicamente aos imperativos da administração empresarial. Noutro sentido, trata-se de reduzir o legislado, ou o regulamentado, preponderando um direito negociado coletivamente pelos parceiros sociais, que também pode ser flexível. Autonomia individual de um lado, e autonomia coletiva de outro. (MORAES, 2007, p. 124).

Logo, é possível notar-se que a desregulamentação trata-se de um processo muito mais amplo que a mera flexibilização das legislações, pois dá verdadeira liberdade na estipulação das diversas condições que possam reger um contrato de trabalho.

Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti utilizando-se dos ensinamentos de Siqueira Neto acaba por concluir, que a relação que envolve estes dois institutos, flexibilização e a desregulamentação, se dá nos dois termos seguintes:

Flexibilizar não é desregulamentar, mas regular de modo diverso do que está regulado. Todavia, vale lembrar que, de acordo com o “grau” dessa flexibilização, pode-se chegar perto da fratura da norma existente, o que resulta em “desregulamentação”, com ou sem regulamentação substitutiva. O outro lado dessa flexibilização e que constitui fator de risco é a flexibilização total da norma, que faz emergir uma norma mais rígida em sentido contrário [...]. (CAVALCANTI, 2008, pp. 131-132).

Esclarece a referida autora, de forma muito incisiva que a flexibilização e a desregulamentação, em suas essencialidades são completamente diversas, mas admite que uma flexibilização desenfreada possa conduzir a configuração de uma verdadeira desregulamentação.

2 A flexibilização e o direito do trabalho brasileiro

Conforme se pode observar até aqui a flexibilização apresenta-se como um fenômeno, característicos das últimas décadas e que, aqui no Brasil, ganhou amplitude principalmente pela inserção do elemento flexibilizador de alguns aspectos do direito do trabalho na Constituição Federal de 1988.

Isso porque a Constituição permitiu a redução do salário, a modificação da jornada de trabalho padrão, bem como a desenvolvida em turnos de revezamento, a compensação das horas de trabalho extraordinário

da relação de emprego, impondo como única restrição a intervenção do órgão sindical representante dos empregados, sob pena, inclusive, de ajustes desta natureza se apresentarem como inválidos perante o ordenamento jurídico pátrio.

É o que se depreende da leitura das regras laborais constitucionais postas nos artigos 7º até 11º dentro do Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais da Constituição Federal de 1988. Veja-se o conteúdo dos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º, nos quais encontram-se os permissivos constitucionais à flexibilização da legislação trabalhista:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

É justamente do conteúdo das normas apontadas que se pode observar a possibilidade da redução dos salários, a alteração da duração da jornada de trabalho

diária regular e a desenvolvida em turnos, mediante negociação coletiva.

Com tal postura legislativa, pretende-se atribuir às leis do trabalho dinamicidade, momento em que o Estado passa a entender como válido o fato de que alguns aspectos da relação de trabalho sejam acordados entre trabalhadores e empregadores, porém, coloca como condição imprescindível a intervenção do órgão classista que representa os trabalhadores.

Igualmente a edição da súmula 453 do Tribunal Superior do Trabalho caminha nesse sentido quando prevê que: “Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.”

Também a Súmula 364, em seu inciso II, do Tribunal Superior do Trabalho, é mais um exemplo desta tendência, nos seguintes termos: “A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas”.

No entanto, podem-se citar algumas leis advindas a partir da década de 1960 que já demonstravam inclinação do legislador trabalhista em estabelecer regras trabalhistas mais maleáveis. Como exemplo,

pode-se citar a edição da Lei 4.923/65 que veio a tratar de uma possibilidade de redução de salários, redução esta limitada a 25% e mediante a intervenção do sindicato da categoria. Também a Lei 5.107/66 que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) caminhou neste sentido, sendo que, os trabalhadores admitidos por este regime, poderiam ser despedidos sem que houvesse uma justa causa, rompendo-se, portanto, com o instituto da estabilidade empregatícia. E a Lei n.º 6.019/74 que veio a regular as formas de contratação temporária.

Porém, é a partir de 1990 que se pode observar, em terras brasileiras, um sinal de mudança na legislação do trabalhista mais evidente, motivado, em grande parte, segundo, Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti pelo fato de que:

[...] a reestruturação produtiva do capital passou-se a desenvolver intensamente no Brasil com a adoção do receituário da acumulação do flexível, a intensificação de lean production e a disseminação das formas de subcontratações e terceirizações da força de trabalho. [...] (CAVALCANTI, 2008, p. 171).

Nota-se, inclusive, segundo tal autora, que, a própria situação política do Brasil passa então por mudanças significativas, pois há uma tendência de se enxugar a força de trabalho de forma conjunta com a implementação de uma reorganização do processo

produtivo e uma estruturação do trabalho, pautado em parâmetros sociais.

É contemporâneo ao momento histórico brasileiro citado, a privatização de várias empresas públicas, a crescente política empresarial de redução do quadro de empregados nas organizações, o incentivo à adesão a planos de aposentadoria e de demissão voluntária em diversos setores econômicos, e o aumento expressivo da contratação de empregados terceirizados.

Conforme bem destaca Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti, “[...] esses novos ditames supõem uma ordem fundamental de estrutura organizacional flexível que rompe com a lógica do emprego tradicional. [...]” (CAVALCANTI, 2008, p. 173). Tudo isso, repercutiu de forma muito forte no contexto jurídico brasileiro.

Passa-se, pois, a admitir a figura do “banco de horas” (situação em que o trabalhador que trabalha para além de sua jornada de trabalho – realizada “horas-extras” – tem, mediante um acordo coletivo, estas horas compensadas em folga em outros dias, ao invés de recebê-las em dinheiro acrescidas de adicional, conforme preconizava a legislação até então). Tal possibilidade surgiu em razão da modificação do art. 59, § 2º da CLT, por intermédio da medida provisória nº 10709-3/98. Outro fato importante foi a publicação da Lei nº 9.601/98 que veio a instituir

uma modalidade diferente de contrato de trabalho por prazo determinado, momento em que acabava por consolidar a adoção da tese flexibilizadora no direito do trabalho brasileiro, para além da prática de negociações coletivas, conforme havia sinalizado a Carta Magna de 1988.

Isso porque a lei em comento traz já em seu artigo primeiro a faculdade de toda e qualquer empresa, em toda e qualquer situação, desde que previsto nas convenções e acordos coletivos, contratar empregados a tempo determinado, sendo que a única restrição imposta foi a de que, tais contratações, implicassem aumento do quantitativo de empregados na organização. E mais, tal legislação previa que empresas que contratassem por este regime gozariam de incentivos fiscais, porém estes válidos até 2003, sendo que na atualidade, embora tal lei esteja ainda vigente perdeu-se um pouco de sua presteza, por ser na época o ponto atrativo. Por isso, na opinião de Sérgio Pinto Martins, “A Lei nº 9.601/98 deveria ser revogada, pois a partir do momento em que não há incentivos fiscais para a contratação por prazo determinado, ela perdeu totalmente sua utilidade. [...]”. (MARTINS, 2009, p. 76).

Há que se mencionar também a instituição do trabalho a tempo parcial, entendido este como o que não exceda 25 horas semanais com o acréscimo do art. 58-A na CLT por intermédio da Lei nº 10.243/2001.

Cabe destacar que neste regime, o salário é igualmente proporcional a jornada de trabalho desenvolvida.

Também a Medida Provisória número 1.779-11/99 surgiu trazendo alterações no cenário trabalhista eis que veio a inserir o art. 476 na CLT, momento em que se tem a instituição de um novo tipo de suspensão do contrato de trabalho destinada a atender os casos em que o empregado submete-se a qualificação profissional. Tal suspensão compreende um período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, momento em que o empregado percebe uma bolsa paga pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), sempre com a previsão prévia em negociação coletiva da categoria.

Assim, pode-se perceber que a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, não pode alcançar os direitos mínimos assegurados pelo legislador constituinte de 1988, e ainda, quando se tratar de alterar os assuntos em que o legislador previu o permissivo da flexibilização, há a restrição de tal negociação à intervenção dos sindicatos.

Para Sérgio Pinto Martins, a flexibilização tem como causas vários fatores: o desenvolvimento econômico, a globalização, as crises econômicas, as mudanças tecnológicas, os encargos sociais, o aumento do desemprego, os aspectos culturais, a economia informal, os aspectos sociológicos (MARTINS, 2009, p. 34).

Logo se atribui a esta flexibilização das condições laborais, o meio de se garantir uma relação equilibrada no âmbito do direito do trabalho, conforme argumenta Sérgio Pinto Martins:

A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e em, contrapartida, a sobrevivência da empresa por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômicas. [...] (MARTINS, 2009, p. 39)

Assim, apresentam-se, segundo mesmo autor, como tendências do processo flexibilizador, o aumento da utilização dos contratos atípicos, a instituição de outras formas de contratos por tempo determinado e a tempo parcial, a contratação de trabalhadores em domicílio e de estagiários, a modificação do módulo semanal de trabalho para anual, a subcontratação e o trabalho informal. (MARTINS, 2009, p. 40)

Neste contexto, o papel das organizações sindicais se mostra como sendo muito importante, eis que se reservou a este tipo de organização a missão de fiscalizar e deliberar, em âmbito coletivo, acerca dos direitos dos trabalhadores.

Também convém ressaltar a grande importância da atuação dos tribunais trabalhistas no campo da flexibilização, eis que foram esses, em última instância,

a quem foi dada a tarefa de verificar se as negociações coletivas acontecem de forma válida, segundo os preceitos vigentes no ordenamento jurídico pátrio.

3 A flexisegurança

Para os defensores da flexibilização da legislação do trabalho, uma das justificativas mais fortes deste fenômeno é a criação e a própria manutenção de postos de trabalho.

Porém, cabe destacar que não é atribuição do direito do trabalho ser a força motriz que impulsiona a economia a gerar novos empregos, logo não se pode afirmar, igualmente, que um ordenamento jurídico flexível assegure o aumento da empregabilidade ou até mesmo contribua para a manutenção dos postos de trabalho existentes.

Pois, conforme explica Arion Sayão Romita o mecanismo que alimenta tanto as contratações como as despedidas trabalhistas estão sujeitas às regras do capital, e a efetivação do lucro, pois:

Não há empresário que, por mais flexível que seja a regulação do trabalho, contrate empregados se considerar que sua presença na empresa é inútil; da mesma forma, não há empresário que, a despeito de toda a rigidez da lei, deixe de admitir um empregado se este for imprescindível ao sistema produtivo.” (ROMITA, 2008, p. 79).

É o crescimento econômico somado as políticas públicas de fomento ao desenvolvimento do capital que, em última análise, são os responsáveis pelo aumento dos níveis de empregabilidade.

Logo, neste contexto apresenta-se o conceito de flexissegurança, como um neologismo, apto a designar a combinação de flexibilização e segurança, no contexto econômico e social pós-moderno.

Arion Sayão Romita, define com maestria o que se entende por flexissegurança:

[...] A flexicurity (ou flexicurité, em francês) é uma nova forma de equilibrar a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho (não propriamente na empresa nem no emprego), baseada na observação de que a globalização e o processo tecnológico acarretam uma rápida evolução das necessidades dos trabalhadores e das empresas. (ROMITA, 2008, pp. 80-81).

No dinâmico mercado global, para que as empresas possam permanecer de forma estável e lucrativa, precisam estar constantemente se adaptando ao mercado e as novas condições impostas pelo regime capitalista neoliberal. Os empregados, por sua vez, estão conscientes de que para se manter em seu posto de trabalho e até mesmo conseguir alguma ascensão profissional precisam estar aptos a se adaptarem a novas condições de trabalho, reagindo com dinamismo, eficiência e criatividade às instabilidades típicas da realidade pós-moderna.

Quando a relação de emprego não se apresenta protegida tem-se um agravamento deste quadro, pois se dificulta o planejamento pelos trabalhadores da vida pessoal e também do lado profissional. A classe trabalhadora necessita de alguma garantia de estabilidade que tenha por finalidade assegurar um posto no mercado de trabalho, assim como, a possibilidade de dar-lhe capacidade de adaptações às constantes mudanças e alterações sócio-econômicas, contemporâneas a realidade vivenciada na atualidade.

Logo, Arion Sayão Romita é categórico ao afirmar o caráter preponderantemente político da flexissegurança ao escrever que:

Por isso, define-se a flexissegurança como estratégia política que tem por objetivo melhorar ao mesmo tempo a flexibilidade do mercado de trabalho e os novos métodos de produção por um lado, e a segurança do empregado e dos rendimentos, por outro lado. (ROMITA, 2008, p. 81).

Por este conceito, passa-se da preconizada segurança no emprego para a segurança da empregabilidade propriamente dita. Há o privilégio da proteção da pessoa em detrimento da proteção do emprego. Valoriza-se a qualidade e a especialização.

Por isso, diante da flexissegurança, impõe-se o desafio “[...] em se encontrar um ponto de equilíbrio entre

a estabilidade e a flexibilidade, a fim de satisfazer as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias quanto às necessidades das empresas.” (ROMITA, 2008, p. 82). Este desafio apresenta-se como de difícil resolução, dada a diversidade de fatores que o permeiam.

Arion Sayão Romita oferece, ainda, uma possível solução ao desafio posto ao escrever que:

[...] A solução consiste na permanente participação dos interlocutores sociais e no diálogo autêntico, desembaraçado de ideologias, de preconceitos, de busca de resultados políticos a curto prazo. Também é necessária a intervenção do Estado, ditada por políticas de governos que não se limitem a ditar as regras do jogo, mas que também assumam um papel ativo. (ROMITA, 2008, pp. 82-83).

Assim, por este viés, é função das leis trabalhistas e dos atores sociais (Estado, organizações empresariais, sindicatos, e organismos sociais) buscarem a melhoria da vida do trabalho, tanto temporalmente como produtivamente e qualitativamente.

4 A precarização dos vínculos trabalhistas

Conforme se pode observar, são muitos os fatores que durante os séculos XX e XXI, que influenciaram as relações de trabalho e repercutiram fortemente sobre os vínculos trabalhistas. Dentre estes fatores, pode-se

destacar: o fenômeno da globalização, o neoliberalismo e o próprio contexto pós-moderno.

Muitos autores apontam a crescente tendência à precarização dos vínculos trabalhistas, tendência esta que pode ser visualizada de forma mais clara quando se observam os índices de desemprego das últimas décadas.

Nesse sentido, Ricardo Antunes (2000) em clássica obra intitulada *Os Sentidos do Trabalho* destaca que a classe trabalhadora atual, classe essa identificada por ele como a classe que vive do trabalho, passa por um momento histórico no qual “[...] pode-se constatar de um lado a intelectualização do trabalho manual; de outro, e em sentido inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização, expressa no trabalho precário, informal, etc. [...]” (ANTUNES, 2000, p. 214). Há a existência concomitante ao avanço tecnológico de uma necessidade de readequação da classe trabalhadora.

Também Pierre Bourdieu (1998) escreveu sob este assunto e destaca que a precariedade das relações pode ser observada nos mais diversos setores da sociedade contemporânea, seja no âmbito privado ou na esfera pública, e destaca ainda que:

[...] A precarização afeta profundamente qualquer homem ou mulher exposto a seus efeitos; tornando o futuro incerto, ela impede qualquer antecipação racional e, especialmente, esse mínimo de

crença e de esperança no futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o intolerável. (BOURDIEU, 1998, p. 120).

A precariedade apontada por Pierre Bourdieu projeta seus efeitos sobre todos os cidadãos causando instabilidades e inseguranças à classe trabalhadora, sobretudo, quanto à empregabilidade neste cenário.

Para Francisco Quintanilha Vêras Neto pode o processo de precarização apresentar o seu plano mais nefasto no seguinte aspecto:

[...] pelo aumento do exército de reserva ampliado pela banalização de competências técnicas e pela terceira revolução microeletrônica iniciada nos anos 70 e 80, que permitiram ao longo dos anos 90, uma intensiva substituição tecnológica do trabalho vivo, sendo que essas mudanças conferem ao trabalhador a impressão de que ele não é insubstituível e que o seu trabalho é um privilégio quando comparado a situação de penúria dos trabalhadores desempregados. [...] (VÉRAS NETO, 2008, pp. 392-393).

Por este viés, estar inserido no mercado de trabalho, de forma pura e simples, passa a ser um privilégio. Aumenta-se, inclusive, a insegurança no mundo empregatício, em face da volatilidade das relações, o que, conseqüentemente, acaba por conduzir a um quadro de insegurança pessoal e existencial, comumente experimentado pelo trabalhador.

Nesse contexto, a flexibilidade laboral, que difere da flexibilização numérica (salários e emprego) e da flexibilização do capital (leasing, finalização e terceirização), pode apresentar-se como uma ferramenta que vem a contribuir com este processo de precarização dos vínculos trabalhistas, na medida em que a incerteza e a exploração da produção acarretam a perda de postos de trabalho em diferentes setores da economia, de modo que “[...] amplia-se a exclusão social e a pobreza incluindo também, o aumento da economia informal, que sofre os efeitos e os impactos de uma maior precarização, das relações de trabalho [...]” (VÉRAS NETO, 2008, p. 395).

Assim, de acordo com esta linha de raciocínio, a flexibilização é um mecanismo que contribui para a precarização, uma vez que se retira da classe trabalhadora garantias postas na legislação de outrora, sob o argumento de que um ordenamento jurídico rígido aumenta os custos de produção e onera de forma substancial o capital.

Ainda, segundo Francisco Quintanilha Vêras Neto, “A lógica da precarização flexibilizadora se manifesta por meio de técnicas de terceirização, que contribuem para uma maior fragmentação e precarização dentro da situação de trabalho e das ocupações jurídicas, e isso amplia os ganhos do capital, [...]” (VÉRAS NETO, 2008, p. 428).

Por esta linha de pensamento, quanto mais fragmentado o contexto jus-laboral, menos segurança se oferece ao trabalhador. Logo, a realidade flexibilizadora pode-se mostrar como um instrumento que mitiga direitos trabalhistas na medida em que pode oferecer um risco às garantias postas em lei.

Na sequência, referido autor apresenta como estas recentes modificações no contexto do trabalho se apresentam de forma predominante na atualidade ao concluir que:

No que concerne à codificação dos novos horizontes metamorfoseados do mundo do trabalho, também, devem ser feitas considerações sobre as novas tendências, que reconfiguram dialeticamente o seu panorama, com a sua conseqüente, resignificação acelerada por mudanças, que designam novos projetos de mutação do mercado mundializado atingindo a estrutura do Estado e da Sociedade Civil, reconfigurados pelo movimento do capital – processo largamente expresso por nomenclaturas socialmente reconhecíveis como: a terceira via, o terceiro setor, a economia solidária e o cooperativismo, que expressam tendências não neutras, e que podem estar interligadas a formas de gestão neoconservadoras ou a novos projetos parcialmente emancipatórios que descortinam respectivamente, novos horizontes e universos de regulamentação e de gestão neoliberais da crise ou de emancipação se instrumentalizados em novas dinâmicas transcendedoras do atual modo de produção capitalista. (VÉRAS NETO, 2008, p. 447).

Por fim, cabe-se salientar que a atual mudança paradigmática que permeia a sociedade contemporânea,

sobretudo em seu viés laboral, pode ser enfrentada de forma pragmática por meio da soma de esforços entre o capital (empresas), o Estado e organismos sociais, com vistas a diminuir os efeitos nocivos que possam pesar sobre a classe trabalhadora.

Conclusão

Muitos acontecimentos históricos, políticos e econômicos repercutiram de forma profunda na organização do trabalho e de seu regramento propriamente dito.

Há a evidente necessidade de um ordenamento jurídico que supere a simples proteção ao trabalho e a figura do trabalhador em especial, em prol de um ordenamento jurídico dotado de maior funcionalidade, também gerencial, que possa se adaptar a flexibilidade das relações vivenciadas neste momento histórico.

É justamente neste contexto que surge então, em sede trabalhista, o fenômeno da flexibilização. Calcada na admissão pelos diferentes ordenamentos jurídicos de mecanismos capazes de romper com uma pretensa rigidez das regras trabalhistas, de modo a torná-las mais maleáveis diante da realidade experimentada na sociedade.

No Brasil, esta tendência se manifestou de forma mais declarada, no momento em que o legislador

constituente de 1988 admitiu que determinadas condições de trabalho fossem objeto de negociação coletiva, isto é, a partir do momento em que empregados e empregadores, por intermédio do órgão classista representante dos obreiros, puderam acertar algumas situações do contrato de trabalho que até então, somente pudera acontecer pela ação legislativa do Estado.

Esta nova postura repercutiu de forma muito profunda não só entre as partes envolvidas em uma determinada relação de trabalho, empregados e empregadores, como também em toda a sociedade.

Nota-se, pois, a formação de um novo binômio composto por um viés da flexisegurança, e por outro através da precarização das condições de trabalho. Por um a admissão de mecanismos é permitida, em certa medida, a negociação de determinadas condições de trabalho, ainda que por intermédio dos sindicatos, dá a empregados e empregadores ferramentas capazes de se equilibrarem diante das intempéries econômicas da sociedade contemporânea. Por outro lado, a adoção de condições de trabalho relacionadas aos instrumentos flexibilizadores vem a colocar os empregados em situação de desvantagem dentro

das relações contratuais de trabalho, uma vez que suprime garantias mínimas ao trabalhador, que foram conquistadas a duras penas durante a história.

Por isso, fala-se que, para alguns autores, a flexibilização mostra-se como algo repugnante, face ao seu caráter negativo para o trabalhador e para outros autores, como uma ferramenta sem igual, capaz de equalizar os interesses envolvidos em uma determinada relação de trabalho, acabando por equiparar trabalhadores e empregadores.

Assim, configura-se pois a flexibilização da legislação trabalhista como tema latente no direito do trabalho brasileiro, seja pela sua repercussão no âmbito da relação empregatícia, ou pelos seus reflexos no contexto político, social e econômico do Brasil.

Apresenta-se como prática recorrente no cenário laboral contemporâneo, cujo alcance e controle estão a encargo das cortes da justiça especializada em matéria trabalhista, portanto, estas se constituem na instância legalmente institucionalizada e apta a dirimir as controvérsias advindas quando os limites da flexibilização apresentam-se, em certa medida, controversos.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.
- BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Trad: Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 04 fev. 2013.
- BRASIL. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4923.htm. Acesso em: 04 fev. 2013.
- BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de dezembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5107.htm. Acesso em: 04 fev. 2013.
- BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 04 fev. 2013.
- BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm. Acesso em: 04 fev. 2013.
- BRASIL. Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm#art1. Acesso em: 04 fev. 2013.
- BRASIL. Medida Provisória nº 1.779-11, de 2 de junho de 1999. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/1999/medidaprovisoria-1779-11-2-junho-1999-373835-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 04 fev. 2013.
- BRASIL. Súmulas do TST. In: *Vade Mecum Saraiva*. 14. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.
- CARLI, Vilma Maria Inocêncio. *A Flexibilização dos contratos de trabalho*. Campinas: Editora Distribuidora, 2005.
- CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. *A Flexibilização do Direito do trabalho no Brasil: desregulamentação ou regulamentação anética do mercado?* São Paulo: LTr, 2008.

- HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 2000.
- MALHADAS, Júlio Assunção. A flexibilização das condições de trabalho em face da nova constituição. In: *Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em Homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 1991.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo, SP: Atlas, 2005.
- _____. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.
- MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. *Flexibilização da CLT – Na Perspectiva dos Limites da Negociação Coletiva*. Curitiba, PR: Juruá, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho*. 20ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo, SP: LTr, 1994
- ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- _____. *Flexisegurança: A reforma do mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio & SEGADAS VIANNA, José. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22ª Ed. São Paulo, SP: LTr, 2005. v. 01
- VÉRAS NETO, Francisco Quintanilha. *Análise crítica da globalização neoliberal*. Curitiba: Juruá, 2008.